

6. Протокол ООН щодо статусу біженців від 16 грудня 1966 року . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_363.

7. Козинець І.Г. Міжнародні стандарти захисту та допомоги внутрішньо переміщеним особам / І.Г. Козинець, Л.В. Шестак // Молодий вчений. – 2014. – № 12 (15). – С. 258-262.

8. Гудвин-Гилл Г.С. Статус беженца в международном праве / Г.С. Гудвин-Гилл; пер. с англ. – М.: ЮНИТИ. – 1997. – 647 с.

9. Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны / Экономический и социальный Совет ООН (ЭКОСОС), 22 июля 1998 года E/CN.4/1998/53/Add.2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refworld.org.ru/docid/50b345932.html>.

10. Шляхи вирішення проблеми внутрішніх переміщених осіб: деякі уроки із зарубіжного досвіду. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/migrac_prob1-a598d.pdf.

УДК 349.22

Вареник Олександр Сергійович,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРОЦЕДУРНИХ НОРМ З ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджено поняття, сутність та значення процедурних норм у сфері припинення трудового договору. Визначено особливості та правомірність термінів «процедурні норми», «правова процедура», відображено функціональне призначення зазначених понять. Досліджено особливості матеріально-правових норм, які вони обслуговують, проведено класифікацію процедурних норм з припинення трудового договору та наведено їх приклади.

Ключові слова: праця, трудовий договір, роботодавець, працівник, процедурні норми.

Varenuik O. The concept and the meaning of procedural norms for termination of an employment contract

In the article the concept, the essence and meaning of procedural rules in termination are defined. The features and legitimacy of the terms "procedural rules", "legal procedure" reflected the functionality of these concepts are investigated. The features of substantive rules they serve, the classification of the procedural rules of termination and examples are given in the article.

Key words: labor, labor contract, employer, employee, procedural norms.

Вареник А.С. Понятие и значение процедурных норм с прекращения трудового договора В статье исследовано понятие, сущность и значение процедурных норм в сфере прекращения трудового договора. Определены особенности и правомерность терминов «процедурные нормы», «правовая процедура», отражено функциональное назначение указанных понятий. Исследованы особенности материально-правовых норм которые они обслуживают, проведена классификация процедурных прекращений трудового договора и приведены их примеры.

Ключевые слова: труд, трудовой договор, работодатель, работник, процедурные нормы.

Актуальність теми дослідження. Вирішення задач вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі нерозривно пов'язано з пошуками оптимальних форм і способів реалізації матеріальних норм трудового права. Тому не випадково в науці все частіше звертається увага на вивчення процедурно-правового механізму, на виявлення перспектив його розвитку та оптимізацію конструкції.

Стан дослідження. Проблемам припинення трудового договору, процедурним нормам з припинення трудового договору присвячено праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як Н.Б. Болотіна, В.С.Венедиктов, С.М. Глазько, К.М. Гусов, А.К. Довгань, І.В. Зуб., В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Т.М. Кириченко, Є.В. Краснов, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, В.Г. Ротань, Я.В. Сімутіна, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко та інші. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання процедурних норм у сфері припинення трудового договору висвітлені не зовсім повно.

Метою статті є визначення поняття «процедурні норми у сфері припинення договору», з'ясування його основних ознак та класифікація.

Виклад основного матеріалу. В юридичній науці вже давно говориться про існування в межах різних галузей права процедурних норм та правовідносин, які виникають на їх основі. Деякі науковці називають їх організаційними. Так, відомий радянський вчений-цивіліст Красавчиков О. О. зазначав: у кожній галузі права, особливо в праві цивільному, трудовому, колгоспному, є чимало організаційних норм, які регулюють відповідні організаційні відносини [9, с. 53].

Правомірність термінів «процедурні норми», «правова процедура» не викликає сумнівів. Однак нерідко вони використовуються неоднозначно, в них вкладається різний зміст. Так, наприклад, деякі автори до процесуальних норм відносять норми, які регламентують юрисдикційну діяльність, а до процедурних - ненюрисдикційну [15,

с. 322-323;17, с. 91-95]. Як зазначає Распутіна Л.Г. [14, с. 63], такий розподіл також потребує уточнення як в загальнотеоретичному плані, так і з точки зору окремих галузей права. На думку В.М. Скобелкіна, поняття «процедурні норми» є занадто широким і охоплює неоднорідні за характером і призначенням юридичні правила, а також діяльність неюрисдикційних органів, що ними регулюється, а поняття «процесуальні норми» не включає в себе деякі сторони регулювання діяльності юрисдикційних органів. Мова, зокрема, йде про правові норми, що регулюють створення, структуру, розвиток і ліквідацію державних та інших органів, які займаються правовою діяльністю. Такі норми можна назвати організаційними у вузькому значенні цього слова [16, с. 13-14].

Процедурні норми трудового права є відносно самостійним елементом механізму правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Роль будь-яких правових норм як регуляторів суспільних відносин зводиться до того, що з їхньою допомогою досягається упорядкованість, організованість суспільних відносин. Особливість процедурних норм полягає в тому, що регламентуючи одні відносини, вони впорядковують виникнення і реалізацію інших правовідносин.

Тому логічними є висновки деяких науковців, що процедурні норми є організаційно-правовим засобом, що використовується з метою упорядкування виникнення і реалізації прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Вони встановлюють оптимальний варіант реалізації організованих правовідносин, «закріплених» за певними регулятивними нормами і не можуть бути від них відокремлені [12, с.107]. Також у літературі, присвяченій аналізу ролі цих норм в регулюванні суспільних відносин, наголошується, що процедурні норми і правовідносини підлягають тільки уявному виокремленню з метою їх пізнання і вдосконалення, організаційно вони повинні бути максимально наближені до тих норм і правовідносин, які вони реалізують [11, с. 178-185]. Цим процедурні норми істотно відрізняються від норм процесуального права, що регулюють відносини, спрямовані на виявлення та реалізацію охоронного правовідношення. Охоронні правовідносини виступають як основні для процесу. Процедурні і процесуальні норми у низці випадків мають різну цілеспрямованість. Процедурні спрямовані на впорядкування виникнення і реалізацію

регулятивних правовідносин, а процесуальні – на захист порушених чи оскаржених прав.

З урахуванням наведених міркувань вбачається невинуватим ототожнення процедурних і процесуальних норм, яке зустрічається в літературі. Так, П.М. Рабінович зазначає, що матеріальні та процесуальні норми і відносини не мають абсолютних ознак, а розглядаються як такі лише в певному співвідношенні, залежно від функції, яку вони виконують стосовно тих чи інших норм і відносин [13, с. 244, 247]. Як правильно стверджує Л.М. Распутіна, – визнання названих норм процесуальними може призвести до розмивання меж між матеріальним і процесуальним. Володіючи деякими загальними ознаками, процедурні та процесуальні норми мають все ж таки деякі відмінності [14, с. 64].

Перш за все це стосується сфери застосування: так, процедурні норми регулюють будь-яку діяльність, яка спрямована на виконання прав і обов'язків (наприклад, у процесі укладання трудового договору суб'єкти не застосовують, а використовують надані законом права). С.С. Алексєєв у зв'язку з цим доречно зауважує, що діяльність з укладання договорів складна за своїм характером і тому потребує певної регламентації [2, с. 203]. Саме таку регламентацію і здійснюють процедурно-правові норми. По-друге, процедурно-правові норми регулюють порядок діяльності будь-якого органу, а не тільки спеціально створеного для правозастосування. По-третє, в них містяться певні вимоги до порядку реалізації прав і обов'язків суб'єктами такого правовідношення. Тобто процедурно-правові норми регулюють внутрішньоорганізаційну діяльність, їхня сфера дії значно ширша, ніж сфера дії процесуальних норм.

Процедурні норми як відносно самостійні елементи системи правового регулювання суспільних відносин відображають загальні закономірності розвитку права. Одна з цих закономірностей – спеціалізація права. Процедурні норми в певних випадках є гарантіями здійснення трудових прав працівників. У будь-якій сфері відносин, що регулюються трудовим правом, де є необхідність в удосконаленні порядку виникнення і реалізації прав їх учасників, повинна бути передбачена відповідна правова процедура. Якщо ж порядок діяльності суб'єктів в певних випадках відсутній, це змушує практику використовувати процедуру, що склалася на основі досвіду, наявних традицій. Як зазначає В.Н. Протасов, загальною ознакою для будь-якої правової процедури є сам принцип реалізації будь-яких правових норм і

правовідносин за допомогою реалізації інших правових норм і правовідносин» [11, с. 185].

Отже, процедурно-правові норми, які регулюють трудові відносини, є невід'ємною частиною трудового права і займають в ньому особливе місце. У них відображена галузева специфіка норм трудового права. Класифікація процедурно-правових норм визначається відповідними особливостями тих матеріально-правових норм, які вони обслуговують. В основу класифікації можуть бути покладені різні критерії. В.С. Аракчєєв, наприклад, ці критерії умовно поділяє на три групи [4, с. 120-121]. На його думку, до першої групи слід віднести загальні критерії, тобто такі, на підставі яких можна класифікувати різні норми права. До цих підстав можна віднести функції права, характер виражених в нормах приписів тощо. До другої групи відносяться критерії, які служать для галузевої класифікації юридичних норм. Критерії третьої групи (спеціальні критерії) – призначені лише для розподілу певних різновидів правових норм. Натомість С.С. Алексєєв вважає, що найбільш істотний вплив на розподіл юридичних норм мають чотири фактори: функції права, спеціалізація права, способи правового регулювання та індивідуальне регулювання суспільних відносин [1, с.65]. За цими підставами він поділяє всі юридичні норми на регулятивні, охоронні і спеціалізовані. До регулятивних належать приписи, які безпосередньо спрямовані на регулювання фактичних суспільних відносин, що виникають між різними суб'єктами, шляхом надання їм певних прав і покладання обов'язків. Цей вид юридичних норм вчений називає правостановлюючими, тому що їх роль в регулюванні суспільних відносин зводиться головним чином до встановлення суб'єктивних юридичних прав і обов'язків. Охоронні норми спрямовані на регламентацію засобів юридичної відповідальності, тобто санкцій. Процедурні норми спрямовані на впорядкування, виникнення і реалізацію регулятивних правовідносин, а процесуальні – на захист порушених чи оскаржених прав. Спеціалізовані норми, на відміну від регулятивних і охоронних, мають додатковий характер. Вони не є самостійною нормативною основою для виникнення правовідносин. При регламентації суспільних відносин вони «приєднуються» до регулятивних і охоронних приписів, утворюючи в поєднанні з ними, «єдиний регулятор» [1, с. 71]. Спеціалізовані приписи відмежовуються

один від одного залежно від того, яку функцію (операцію) вони виконують у процесі правового регулювання.

Застосовуючи цю класифікацію до процедурних норм трудового права у сфері припинення трудового договору, можна відзначити, що вони теж можуть бути і регулятивними, і охоронними, і спеціалізованими. У свою чергу регулятивні норми за характером наявних у них приписів поділяють на: зобов'язуючі, забороняючі та уповноважуючі. Зобов'язуючі встановлюють обов'язок особи здійснювати певні позитивні дії. Забороняючі – обов'язок особи утримуватися від вчинення дій відомого роду (заборона). Уповноважуючі закріплюють суб'єктивні права, як зазначає С.С. Алексєєв, «з позитивним змістом» [1, с. 69], тобто права на вчинення уповноваженою особою тих чи інших активних дій. У них законодавець окреслює загальні межі поведінки уповноваженого суб'єкта, наділивши його правом вільного вибору і використання конкретного варіанта поведінки.

Як приклад зобов'язальних процедурних норм, можна навести положення частини першої статті 38 КЗпП України [7]: у разі коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник; частини другої статті 41 КЗпП України: власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-¹⁰, 166-¹², 188-⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення[8]; частини першої статті 47 КЗпП України: власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього

Кодексу; частини другої статті 84 Закону України «Про державну службу» [5]: у випадках, зазначених у пунктах 1-4 частини першої цієї статті, суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у триденний строк з дня настання або встановлення факту, передбаченого цією статтею, якщо інше не встановлено законом, а у випадку, зазначеному у пункті 5 частини першої цієї статті, – у порядку, визначеному статтею 32 цього Закону; положення статті 45 КЗпП України про розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Прикладом забороняючої норми можуть бути і положення частини першої статті 89 Закону України «Про державну службу», відповідно до якої державний службовець зобов'язаний до звільнення з посади чи переведення на іншу посаду передати справи і довірене у зв'язку з виконанням посадових обов'язків майно (далі – майно) особі, уповноваженій суб'єктом призначення у відповідному державному органі. Уповноважена особа зобов'язана прийняти справи і майно. Забороняючою є і норма частини другої статті 38 КЗпП України, відповідно до якої, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у пункті 12 постанови № 9 від 06.11.1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів» у справах про звільнення за статтею 38 КЗпП України, суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнення відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого статтею 38 КЗпП України строку, а також застосувати до нього протягом цього строку встановленому порядку інше дисциплінарне стягнення [10]. Приклад зазначеної норми із практики: рішенням Подільського районного суду м. Києва від 05 березня 2013 року у задоволенні позову П.І. Степанчуку до

комунального підприємства «Мостицький» Подільської районної у м. Києві державної адміністрації, третя особа, виконуючий обов'язки директора Барбарич В.В., про поновлення на роботі та стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу відмовлено. Судом встановлено, що наказом від 11.04.2011 за № 218 – к, П.І. Степанчук з 12.04.2011 прийнятий на посаду юрисконсульта в КП «Мостицький», а наказом в.о. директора КП «Мостицький» від 08.10.2012 за № 558-к він звільнений за частиною першою статті 38 КЗпП України на підставі поданої заяви, в якій позивач просив його звільнити саме за пунктом 1 статті 38 КЗпП України, а не за частиною третьою статті 38 КЗпП України. Допитані в судовому засіданні за клопотанням позивача свідки показали, що 08.10.2012 на щотижневій нараді обговорювалися недоліки позивача у претензійно-позовній роботі зі стягнення з боржників заборгованості за житлово-комунальні послуги, після чого він подав заяву про звільнення з посади юрисконсульта за власним бажанням і був звільнений. Таким чином, суд встановив, що на підставі заяви позивача його було звільнено за частиною першою статті 38 КЗпП України, а щодо інших обставин, на які посилався позивач, вони позивачем були недоведені [3].

До уповноважених процедурних норм у сфері припинення трудового договору можна віднести, наприклад, норми статті 40, частини першої статті 41 КЗпП України щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як виключно його права. Однак слід враховувати, що в окремих випадках з норм трудового законодавства може впливати обов'язок роботодавця звільнити працівника. Це, зокрема, коли роботодавець не може залишити працівника на попередній роботі, яка відповідно до медичного висновку протипоказана йому за станом здоров'я, і якщо не можна перевести цього працівника за його згодою на іншу роботу. Так, роботодавець не може залишити працівника на попередній роботі, яка відповідно до висновку МСЕК протипоказана йому за станом здоров'я, і за відсутності згоди працівника на переведення зобов'язаний звільнити його на підставі пункту 2 статті 40 КЗпП України. Право на свій розсуд вирішувати питання про розірвання трудового договору за наявності встановленої законом підстави залишається за роботодавцем навіть після того, як він запросив і одержав від виборного органу первинної профспілкової організації дозвіл на звільнення працівника.

Охоронними процедурними нормами у сфері припинення трудового договору можна назвати: норми частини третьої статті 89 Закону України «Про державну службу: у разі якщо через невиконання обов'язку щодо передачі справ і майна створено істотну загрозу публічним інтересам, особа може бути притягнена до відповідальності згідно із законом; положення частини другої статті 39 КЗпП України, за якою спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів; положення частини третьої статті 45 КЗпП України, яка передбачає, що у разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації; положення частини третьої статті 47 КЗпП України: у разі мобілізації власника - фізичної особи він повинен протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу.

Спеціалізовані процедурні норми у сфері припинення трудового договору майже не представлені. До них, як вбачається, можна віднести норми статті 48 КЗпП України щодо трудової книжки, яка є основним документом працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування. До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не

заносяться. Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України [6].

Висновки. Процедурні норми трудового права є відносно самостійним елементом механізму правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а також невід'ємною частиною трудового права і займають в ньому особливе місце. Як і процедурно-правові норми, вони можуть бути регулятивними, охоронними і спеціалізованими.

Процедурні норми з припинення трудового договору можна визначити як норми, які впорядковують, забезпечують і гарантують процес реалізації матеріальних норм трудового права, а також прав працівників, роботодавців та інших учасників трудових правовідносин у сфері припинення трудового договору за допомогою різних засобів і способів.

Чітка процедурна регламентація процедурних норм у сфері припинення трудового договору сприяє попередженню можливих розбіжностей між працівником і роботодавцем, служить одним із профілактичних засобів, що попереджають виникнення трудових спорів, а також засобом запобігання порушень прав найманих працівників.

Список використаних джерел :

1. Алексеев С.С. Общая теория права / С.С. Алексеев. Курс в 2-х томах. Т.2. М.: Юрид. лит., 1982. – 360 с.
2. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск; Изд-во Свердловского юрид. ин-та, 1972. – Т. I. – 396 с.
3. Аналіз практики розгляду районними судами м. Києва справ за трудовими спорами (поновлення на роботі, стягнення сум у зв'язку із незаконним звільненням або затримкою у виплаті заробітної плати, відшкодування шкоди по КЗпП України, в т.ч. моральної). // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kia.court.gov.ua/sud2690/uzah/80/>.
4. Аракчеев В. С. К вопросу о некоторых видах процедурно-правовых норм в сфере трудовых правоотношений // Вопросы советского государства и права в период развитого социализма. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1977. - С.120-121.
5. Закон України «Про державну службу» від 10.12.1975 (із змінами станом на 01.01.2017) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
6. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

7. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 (із змінами та доповненнями станом на 07.01.2017) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page2>.
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12. 1984 (із змінами та доповненнями станом на 05.01.2017) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
9. Красавчиков О.А. Гражданские организационно-правовые отношения // Советское государство и право. 1966. - № 10. – С. 50-57.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 (в ред. від 25.05.1998 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
11. Протасов В.Н. К вопросу о процессуальном в системе правового регулирования общественных отношений // Проблемы повышения эффективности правового регулирования на современном этапе. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1977. – С.178-185.
12. Протасов В. Н., Щеглов В. Н. Юридический процесс и процедура // Проблемы соотношения материального и процессуального права. Труды ВЮЗИ. М., 1980. Вып. 2. – С. 106-116.
13. Рабинович П.М. Упрочнение законности - закономерность развитого социализма (вопросы теории и методологии исследования) /Рабинович П.М. – Львів: Вища школа, Видавництво Львівського університету, 1975. – 260 с.
14. Распутина Л. Н. Процедурные нормы и правоотношения в сфере правового регулирования труда: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05: Омск, 2002. – 183 с.
15. Семенов В.М. К вопросу о ценности советского гражданского процессуального права и гражданской процессуальной формы // Демократия и право развитого социалистического общества. // Материалы всесоюзной и научной конференции 21-23 ноября 1973 г. М.: Изд-во МГУ, 1975. - С. 322-323;
16. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. – М.: Юрид. лит. – 1982. – 167 с.
17. Юедьсон К.С. Проблемы правового регулирования, унификация и дифференциация юридического процесса // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности. Ярославль. 1976, С. 91-95.